

## Relations industrielles Industrial Relations



*Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale*, par C. D'Aoust, L., Leclerc et G. Trudeau, Montréal, École de relations industrielles, Monographie 13, 1982, 484 pp. ISBN 2-89067-012-0, ISSN 0708-9945.

Rodrigue Blouin

Volume 38, numéro 2, 1983

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029366ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029366ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Blouin, R. (1983). Compte rendu de [*Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale*, par C. D'Aoust, L., Leclerc et G. Trudeau, Montréal, École de relations industrielles, Monographie 13, 1982, 484 pp. ISBN 2-89067-012-0, ISSN 0708-9945.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 38(2), 444–445. <https://doi.org/10.7202/029366ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1983

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é  
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

ports entre les parties ressemblent alors à ceux qui caractérisent le contrat de société»

Il serait injuste pour l'auteur de tenter d'évoquer en si peu de mots le contenu fort dense des autres chapitres que nous avons annoncés: non seulement ceux où, précisément, l'on discute ainsi de l'étendue, relative ou absolue, de l'obligation de paix, mais aussi ces pages où il est question de son contenu: d'un point de vue négatif, prohibe-t-on uniquement les «mesures de combat» usuelles que sont la grève et le lock-out? La prohibition s'étend-elle également aux contraintes pouvant s'exercer sur des tiers par voie de boycottage? Notons en passant à cet égard que, si la République fédérale et la Suède définissent largement l'acte préjudiciable visé, la Suisse va jusqu'à y inclure l'atteinte à la réputation de la partie adverse. Positivement cette fois, jusqu'où va le devoir d'un signataire d'agir sur ceux qu'il représente — groupements intermédiaires, le cas échéant et travailleurs individuels — pour qu'ils respectent l'obligation de paix?

Cette question particulière met en cause le type de négociations pouvant avoir cours dans les différents pays, selon qu'elle se pratique par ensembles sectoriels nationaux, ou qu'elle se ramène le plus souvent à des accords d'entreprises, comme aux États-Unis. Il en va de même de la détermination des sujets de l'obligation de paix, au-delà des signataires de l'accord: le problème de l'assujettissement des instances syndicales intermédiaires ne sera pas constant. Quant aux salariés eux-mêmes, le rôle variable que pourra jouer le contrat individuel de travail témoignera aussi de la diversité, proprement juridique cette fois, des systèmes en cause. Cette diversité se manifestera, enfin dans la nature des sanctions de l'obligation de paix, dans les formes de l'intervention de type judiciaire auquel elle peut donner lieu: souci assez généralisé, peut-on dire, de rétablir avant tout l'«autorité de la convention».

Certes, la réalité de la représentativité syndicale, celle de la pratique de grève également — l'ampleur du mouvement, son orien-

tation — varient considérablement de certains de ces systèmes que l'auteur compare, aux autres. Néanmoins, grâce aux divers angles d'analyse juridique proposés, il devient possible d'apprécier globalement l'intensité de cette obligation de paix du travail dans les différents pays retenus: elle émerge avec force en Allemagne, en Suède, aux États-Unis et, particulièrement, en Suisse. Cette vision d'ensemble peu commune à laquelle M. le docteur Aubert nous permet d'avoir accès est le résultat de la confrontation constante, rigoureuse et nuancée, des grands cheminements doctrinaux et jurisprudentiels suivis dans les pays dont il s'agit.

**Pierre VERGE**

Université Laval

**Les mesures disciplinaires: étude jurisprudentielle et doctrinale**, par C. D'Aoust, L. Leclerc et G. Trudeau, Montréal, École de relations industrielles, Monographie 13, 1982, 484 pp., ISBN 2-89067-012-0, ISSN 0708-9945

Cet ouvrage se situe dans le prolongement de la monographie titrée «La jurisprudence arbitrale québécoise en matière de congédiement». Deux (2) des auteurs du présent volume avaient d'ailleurs signé la monographie: D'Aoust et Leclerc.

La somme de travail exigée pour finaliser ce précis sur les mesures disciplinaires apparaît colossale: plus de mille cinq cents (1500) décisions analysées en outre de nombreuses références doctrinales. Comparativement à la monographie antérieure le nombre de décisions a pratiquement triplé. Le lecteur trouvera donc dans le nouveau texte une documentation plus que complémentaire.

La première partie du volume est consacrée principalement à l'élaboration du modèle conceptuel retenu de la discipline industrielle, perspective juridique. On peut notamment y lire une description des principales obligations et fautes corrélatives du salarié

susceptibles de donner ouverture à des mesures patronales. Les auteurs tentent de plus une distinction entre les mesures disciplinaires et non disciplinaires ainsi qu'une présentation détaillée des diverses mesures comprises sous chaque rubrique.

L'analyse est de qualité et elle traduit une conception qui tend à mettre en évidence l'émergence d'un droit de gestion des ressources humaines.

Cette façon de voir est intéressante et il est à espérer que d'autres auteurs tenteront de préciser davantage le contenu de ce droit. Il est par ailleurs souhaitable qu'une telle démarche s'effectue non pas à l'ombre du droit civil (contrat individuel de travail), mais qu'elle s'en affranchisse.

La seconde partie est d'abord consacrée à l'étude des diverses règles relatives aux formes d'imposition des mesures correctives ou à certaines exigences préalables dont le respect doit être assuré pour justifier lesdites mesures. Suit une présentation des divers manquements du salarié. On peut y déceler, à regret, une volonté manifeste des auteurs de rattacher à chacun de ces manquements une obligation correspondante du contrat individuel de travail. La présentation de ces divers manquements obéit à la distinction entre les mesures disciplinaires et non disciplinaires.

Tout comme dans la première partie on peut reconnaître ici un texte bien structuré et de belle rédaction.

Praticiens, chercheurs et étudiants trouveront dans cet ouvrage une synthèse intéressante sur les tendances de la jurisprudence québécoise arbitrale en matière de contrôle du bien-fondé ou non de l'imposition des mesures disciplinaires et non disciplinaires.

**Rodrigue BLOUIN**

Université Laval

L'Université de Bruxelles, 1978, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles, 1982, 392 pp.

Cet ouvrage consiste dans une juxtaposition de tableaux du droit belge du travail et de la sécurité sociale rédigés par plusieurs collaborateurs, sous la direction de M. Pierre Van der Vorst, de la Faculté de droit de l'Université Libre de Bruxelles. Bien qu'il ne s'agisse point là d'une présentation intégrée et systématique de ces systèmes, l'ampleur des sujets retenus, la teneur plutôt fondamentale des propos, de même que l'abondance de la documentation à laquelle l'on se réfère, ont néanmoins pour résultat de sensibiliser fort utilement le lecteur étranger aux grands aspects de ce droit belge contemporain et de son évolution.

Le directeur de l'entreprise, sous le titre «Clefs du droit social belge», ouvre toutes grandes les portes en formulant les traits fondamentaux du droit social, qu'il envisage essentiellement dans son contexte national, mais aussi à la lumière des événements et des auteurs qui l'ont façonné en France. Ce droit social, pose-t-on, est relativement homogène sous son «apparence fragmentée». S'il connaît des emprunts à d'autres secteurs du droit, «... ce n'est pas pour s'identifier avec ces branches définies du droit mais parce qu'elles sont pour lui des moyens techniques d'atteindre l'objectif social qu'il se propose ... jamais il n'hésitera à déformer le visage des disciplines dont il se sert et lorsque celles-ci seront un carcan pour ses finalités, il ne manquera pas de les ignorer par un bouleversement complet de leur économie ou par une formulation originale» (p. 22). L'exposé de la gestation historique du droit belge, l'émergence d'un droit notamment «protecteur, organisateur, réformiste, progressif, stratifié» débouche ensuite sur une vérification plus détaillée de la prise de position précédente, sur un état des ambiguïtés du droit social belge. Non seulement, en particulier, son ambivalence idéologique entre diverses formes d'interventionnisme et «divers types de libéralisme», ses hésitations devant divers concepts juridiques (par exemple, à l'occa-

À l'enseignement du droit social belge, Troisième édition revue et augmentée, in *Revue de*